

EFEKTIFITAS KEPUASAN PELATIHAN SOFT SKILL TERHADAP SIKAP DAN SELF ESTEEM MAHASISWA PROGDI EKONOMI PEMBANGUNAN UPN “VETERAN” JAWA TIMUR

Dewi Khrisna Sawitri

Wiwin Priana

Dosen Ekonomi Pembangunan, FEB UPN “Veteran”Jatim

ABSTRACT

Education in Higher Education no doubt many hard skills honed. But in fact, the high hard skill that contributes to the high value of achievement index value is not enough to pass a student to get a job in the company. Soft skills greatly assist students in finding employment

Significance values obtained from variable Satisfaction Training on Self Esteem students is 0.00 (less than Sign 0.05), thus showing the influence of subjective welfare on Job Satisfaction FEB lecturer UPN "Veteran" East Java (Hypothesis is accepted).

Significance values obtained from variable Satisfaction Cognitive Training for students is 0.002 (less than Sign 0.05), thus showing the influence of the Cognitive Training student satisfaction (Hypothesis is accepted).

Significance values obtained from variable Satisfaction Measures Training of students is 0.000 (less than Sign 0.05), thus showing the influence of training on measures student satisfaction (Hypothesis is accepted).

Significance values obtained from variable measures Self-Esteem student is 0.000 (less than Sign 0.05), thus showing the influence of Self Esteem action against students (Hypothesis diterima).

Directly training satisfaction positive and significant effect on the self-esteem of students. The magnitude of the direct influence of the training satisfaction of self-esteem is at 0.588 or rounded to 59%. That is, high and low self-esteem of students able to be influenced by training satisfaction by 59% while the remaining 41% influenced by other factors outside the model.

Directly, training satisfaction positive and significant impact on student actions. The magnitude of the direct effect of training satisfaction for 0.736 or rounded to 74%. This means that the level of action the student is able to be influenced by the presence of training by 74%, while the remaining 26% are influenced by other factors.

And directly Similarly, measures students positive and significant effect on the self-esteem of students. Magnitude is a direct effect of 0.414, or 41%. That is, high and low self-esteem of students able to be influenced by the actions of students by 41%, while the rest 59% influenced by other factors.

The influence is not direct / indirect effects, X_1 into Y through $X_4 = p_{X_4X_1} \times p_{YX_4} = (0,736) \times (0,414) = 0,304$. Thus the total effect $= p_{YX_1} + IE = 0,588 + 0,304 = 0,892$

Keywords: Training, Solft Skill, Action, Sellf, Esteem Students

INTISARI

Pendidikan di Perguruan Tinggi tidak dipungkiri banyak mengasah *hard skill*. Tetapi kenyataannya, tingginya *hard skill* yang berdampak pada tingginya nilai Indeks Prestasi tidaklah cukup untuk meloloskan seorang mahasiswa untuk mendapatkan suatu pekerjaan di perusahaan. Soft skill sangat membantu mahasiswa dalam mencari pekerjaan

Nilai signifikansi yang diperoleh dari variabel Kepuasan Pelatihan terhadap Self Esteem mahasiswa adalah 0.00 (lebih kecil dari Sign 0.05), sehingga menunjukkan adanya pengaruh Kesejahteraan subyektif terhadap Kepuasan Kerja dosen FEB UPN “Veteran” Jawa Timur (Hipotesis diterima).

Nilai signifikansi yang diperoleh dari variabel Kepuasan Pelatihan terhadap Kognitif mahasiswa adalah 0.002 (lebih kecil dari Sign 0.05), sehingga menunjukkan adanya pengaruh Kepuasan Pelatihan terhadap Kognitif mahasiswa (Hipotesis diterima).

Nilai signifikansi yang diperoleh dari variabel Kepuasan Pelatihan terhadap Tindakan mahasiswa adalah 0.000 (lebih kecil dari Sign 0.05), sehingga menunjukkan adanya pengaruh Kepuasan Pelatihan terhadap Tindakan mahasiswa (Hipotesis diterima).

Nilai signifikansi yang diperoleh dari variabel Tindakan terhadap Self-Esteem mahasiswa adalah 0.000 (lebih kecil dari Sign 0.05), sehingga menunjukkan adanya pengaruh Tindakan terhadap Self Esteem mahasiswa (Hipotesis diterima).

Secara langsung kepuasan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Self-esteem mahasiswa. Besaran pengaruh langsung kepuasan pelatihan terhadap self-esteem adalah sebesar 0,588 atau dibulatkan menjadi 59%. Artinya, tinggi rendahnya self esteem mahasiswa mampu dipengaruhi oleh kepuasan pelatihan sebesar 59% sedangkan sisanya 41% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Secara langsung, kepuasan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tindakan mahasiswa. Besaran pengaruh langsung kepuasan pelatihan sebesar 0.736 atau dibulatkan menjadi 74 %. Artinya tinggi rendahnya tindakan mahasiswa mampu dipengaruhi oleh adanya pelatihan sebesar 74%, sedangkan sisanya 26% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dan secara langsung pula, Tindakan mahasiswa berpengaruh positif dan signifikan terhadap self-esteem mahasiswa. Besaran pengaruh langsungnya adalah sebesar 0.414 atau 41%. Artinya, tinggi rendahnya self esteem mahasiswa mampu dipengaruhi oleh Tindakan mahasiswa sebesar 41%, sedang sisanya 59% dipengaruhi faktor lain.

Pengaruh tidak langsung / indirect effect, X_1 ke Y melalui $X_4 = p_{X_4X_1} \times p_{YX_4} = (0,736) \times (0,414) = 0,304$. Dengan demikian pengaruh totalnya $= p_{YX_1} + IE = 0,588 + 0,304 = 0,892$

Kata kunci : Pelatihan, Solft Skill, Tindakan, Self,Esteem Mahasiswa

PENDAHULUAN

Program studi dimana lulusannya mudah mendapatkan pekerjaan seringkali menjadi referensi bagi lulusan sekolah menengah atas untuk melanjutkan pendidikan tingginya. Oleh sebab itulah, Profil lulusan seringkali menjadi Brand Image dari Universitas bahkan Fakultas dan program studi yang bersangkutan. Namun, kenyataannya, dunia kerja adalah dunia yang kompleks penuh dengan tantangan yang harus ditaklukan bagi para mahasiswa yang akan lulus dalam studinya untuk mendapatkan pekerjaan seperti yang diinginkannya karena ternyata mendapatkan suatu pekerjaan bukanlah suatu hal yang mudah. Seperti yang diinformasikan oleh Disnaker, hingga Juni 2014, jumlah sarjana lulusan Perguruan Tinggi yaitu setidaknya 790 sarjana manajemen menganggur dan jika ditotal dengan program studi lainnya yaitu akuntansi dan ekonomi pembangunan tercatat sejumlah 1519 lulusan di Surabaya yang belum dapat pekerjaan (Jawa Pos, 31 Oktober- 1 November 2014), Hal tersebut belum termasuk data yang tercatat tahun 2013, dimana sebagian di antara lebih dari 6 ribu sarjana tersebut, yang masih belum bekerja berada di Jawa Timur.

Dalam mencari pekerjaan yang diinginkannya, mahasiswa akan dihadapkan dengan banyaknya persaingan dengan pencari kerja yang lainnya. Tantangan yang terjadi adalah tidak hanya persaingan dengan alumni yang ada di universitas yang bersangkutan tapi juga dengan alumni dari universitas lain di level S1 hingga S2. Belum lagi ditambah semakin tingginya persyaratan yang diberikan oleh perusahaan bagi para lulusan untuk melamar. Menurut Kammeyer-Mueller et al. (2007), pentingnya pendidikan sebagai ukuran kelayakan mahasiswa di dunia kerja, seperti minimal persyaratan untuk mempekerjakan mereka di banyak pekerjaan, menjadikan pendidikan suatu hal yang dapat membuat self-esteem mereka menurun. Tidak dipungkiri bahwa ketidaklayakan lulusan untuk berkompetisi di dunia kerja dapat menumbuhkan perasaan tidak aman ketika para lulusan mulai memasuki masa mencari kerja. Hal itu dapat berdampak pada menurunnya rasa percaya diri para lulusan untuk berkompetisi dengan pencari kerja lainnya. Rasa percaya diri yang rendah dapat membuat individu merasa demotivasi dan memunculkan rasa rendah diri yang erat kaitannya dengan self-esteem. Self-esteem didefinisikan sebagai suatu evaluasi personal yang mengekspresikan sikap persetujuan dan menunjukkan sejauh mana seorang individu yakin percaya dirinya mampu, penting, sukses dan berharga (Coppersmith, 1967 dalam Heatherton & Wyland, 2003). Oleh sebab itulah Pendidikan Tinggi, terutama Program studi secara otomatis memegang peranan penting untuk dapat memenuhi kelayakan para lulusannya bersaing di bursa kerja.

Pendidikan di Perguruan Tinggi tidak dipungkiri banyak mengasah *hard skill*. Tetapi kenyataannya, tingginya *hard skill* yang berdampak pada tingginya nilai Indeks Prestasi tidaklah cukup untuk meloloskan seorang mahasiswa untuk mendapatkan suatu pekerjaan di perusahaan. Soft skill sangat membantu

mahasiswa dalam mencari pekerjaan. Bagi pimpinan bisnis saat ini dan masa depan, pengembangan soft skill menjadi penting karena hal tersebut kritikal untuk kinerja produktif di tempat kerja (Nealy, 2005 dalam Robles, 2012). Banyak peneliti menekankan pentingnya soft skill yang dinilai oleh pimpinan perusahaan, daripada berfokus berat pada keterampilan intelektual (Dench, 1997; Hunt & Baruch, 2003; Nabi, 2003, dalam Talib, Sulaiman, Salleh, 2010). Namun, kenyataannya, banyak sekali lulusan perguruan tinggi yang ditemukan kurang cakap dalam hal *soft skill*. Sektor ketenagakerjaan, menganggap keterampilan ini akan diajarkan di universitas dan pendidikan tinggi terkait dengan pembelajaran, namun kenyataannya hal ini tidak terjadi (Sparks & Waits, 2011 dalam Seetha, 2014). Suatu penelitian di United Kingdom menemukan bahwa perusahaan harus mengeluarkan uang lebih banyak untuk melatih manajer berkinerja buruk karena *soft skill* mereka tidak cukup terlatih dan tidak siap untuk dunia kerja (Garwood, 2012 dalam Seetha, 2014). Ada 10 kategori soft skill yang sebaiknya dimiliki oleh pegawai baru ketika dipekerjakan untuk sebuah posisi di suatu perusahaan (Robles, 2012). Daftar dari ke-sepuluh soft skill tersebut dapat dilihat di Tabel-1.

- Communication – oral, speaking capability, written, presenting, listening
- Courtesy – manners, etiquette, business etiquette, gracious, says please and thank you, respectful
- Flexibility – adaptability, willing to change, lifelong learner, accepts new things, adjusts, teachable
- Integrity – honest, ethical, high morals, has personal values, does what's right
- Interpersonal Skills – nice, personable, sense of humor, friendly, nurturing, empathetic, has self-control, patient, sociability, warmth, social skills
- Positive Attitude – optimistic, enthusiastic, encouraging, happy, confident
- Professionalism – businesslike, well-dressed, appearance, poised
- Responsibility – accountable, reliable, gets the job done, resourceful, self-disciplined, wants to do well, conscientious, common sense
- Teamwork – cooperative, gets along with others, agreeable, supportive, helpful, collaborative
- Work Ethic – hard working, willing to work, loyal, initiative, self-motivated, on time, good attendance

Tabel 1. Daftar 10 *Soft skill* yang Dikategorikan oleh Eksekutif yang Sebaiknya Dimiliki oleh Pegawai Baru (Robles, 2012)

Pelatihan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan mahasiswa juga banyak diselenggarakan oleh Program Studi. Hal tersebut dilakukan agar dapat mengasah *soft skill* sehingga dapat mengisi kesenjangan antara profil lulusan yang telah dihasilkan oleh program studi dengan profil calon tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Pelatihan soft skill akan membuat individu menyadari tentang kemampuan tersembunyi yang dimilikinya dan memperbaikinya untuk keseluruhan pengembangan dan keberhasilan individu (Seetha, 2013).

Dengan pelatihan soft skill, calon lulusan akan dapat memenuhi profil yang memiliki *value added* sehingga mampu bersaing dengan lulusan lainnya. Peserta yang mengikuti pelatihan banyak yang berharap bahwa dengan keikutsertaannya mereka akan mendapatkan banyak hal yang bermanfaat bagi

dirinya. Menurut Ardana, dkk. (2013, dalam Subawa & Utama, 2013), pelatihan merupakan proses belajar yang terjadi dalam waktu relatif singkat yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Di dalam pelatihan, individu akan mengetahui berbagai hal praktis yang berkaitan erat dengan pekerjaan yang akan dihadapinya. Sehingga hal ini akan membentuk sikap yang merupakan suatu bentuk evaluasi yang dilakukan oleh individu tersebut terhadap pelatihan yang diikutinya. Sikap adalah pernyataan evaluatif – baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan – terhadap objek, individu atau peristiwa (Mathis & Jackson, 2008). Sikap mahasiswa terhadap suatu pelatihan akan berkaitan dengan bagaimana ia meyakini (aspek kognitif), merasa (aspek afektif), dan menampilkan perilaku/ tindakan (aspek konatif) berkaitan dengan pelatihan tersebut. Selain itu, Bloom (1975 dalam Hutahaean, 2012) juga berpendapat bahwa kegiatan pelatihan berkaitan dengan perubahan tiga elemen perilaku yaitu elemen kognitif (berkaitan dengan perolehan, retensi dan pengembangan pengetahuan), elemen afektif (berkaitan dengan perubahan sikap dan internalisasinya) dan elemen psikomotorik (berkaitan dengan perolehan keterampilan yang mengakibatkan perubahan perilaku). Untuk itulah perlu diteliti bagaimana Evaluasi Pelatihan Soft Skill bagi mahasiswa berpengaruh terhadap Kognitif, Afektif, Tindakan dan Self Esteem mahasiswa

Perumusan Masalah:

1. Apakah Kepuasan Pelatihan yang dilakukan oleh program studi berpengaruh langsung terhadap self Esteem mahasiswa?
2. Apakah Kepuasan Pelatihan yang dilakukan oleh program studi berpengaruh terhadap Kognitif dan Self Esteem mahasiswa?
3. Apakah Kepuasan Pelatihan yang dilakukan oleh program studi berpengaruh terhadap Afektif mahasiswa?
4. Apakah Kepuasan Pelatihan yang dilakukan oleh program studi berpengaruh terhadap Tindakan mahasiswa?
5. Apakah Kognitif mahasiswa berpengaruh terhadap Self Esteem mahasiswa?
6. Apakah Afektif mahasiswa berpengaruh terhadap Self Esteem mahasiswa?
7. Apakah Tindakan mahasiswa berpengaruh terhadap Self Esteem mahasiswa?
8. Berapa besar pengaruh langsung dan tidak langsung Kepuasan Pelatihan terhadap Kognitif, Afektif, Tindakan dan Self Esteem mahasiswa?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan pelatihan yang dilakukan oleh program studi terhadap self Esteem mahasiswa?
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Pelatihan yang dilakukan oleh program studi terhadap Kognitif mahasiswa
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Pelatihan yang dilakukan oleh program studi terhadap Afektif mahasiswa

4. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Pelatihan yang dilakukan oleh program studi terhadap Tindakan mahasiswa
5. Untuk mengetahui pengaruh Kognitif terhadap Self Esteem mahasiswa
6. Untuk mengetahui pengaruh Afektif terhadap Self Esteem mahasiswa
7. Untuk mengetahui pengaruh Tindakan terhadap Self Esteem mahasiswa
8. Untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung Kepuasan Pelatihan terhadap Kognitif, Afektif, Tindakan dan Self Esteem mahasiswa

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Pelatihan

Menurut Ardana dkk (2012), pelatihan merupakan suatu proses belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam waktu singkat dengan memberikan porsi praktek yang lebih banyak daripada teori. Dalam pelaksanaan pelatihan, peserta banyak terlibat dengan sesi pelatihan, materi dan juga trainer yang nantinya berdampak pada puas atau tidaknya peserta terhadap keseluruhan aspek yang terlibat tersebut. Menurut Mathis & Jackson (2008), evaluasi pelatihan akan membandingkan hasil-hasil sudah pelatihan pada tujuan-tujuan yang diharapkan dan karena pelatihan memakan waktu dan biaya, maka evaluasi harus dilakukan oleh organisasi dengan melakukan wawancara atau dengan memberikan kuesioner kepada para peserta untuk mengukur seberapa banyak orang yang menyukai pelatihan tersebut. Mengevaluasi reaksi peserta pelatihan berarti mengukur kepuasan peserta dan program training dirasa efektif bila proses training dirasa memuaskan dan menyenangkan bagi peserta training sehingga mereka merasa tertarik termotivasi untuk belajar dan berlatih (Widoyoko, 2009). Selain itu, menurut Latif et al. (2013), Pelatihan menghasilkan manfaat ganda yaitu, peningkatan profesional & Kepuasan pribadi - dengan tambahan hal yaitu rasa dan nilai keberhargaan.

Sikap Mahasiswa

Sikap adalah pernyataan evaluatif – baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan – terhadap objek, individu atau peristiwa (Robbins & Judge, 2008). Sikap memiliki 3 komponen yaitu: kognitif yang merupakan keyakinan dari sikap, kedua adalah komponen Afektif yang merupakan segmen perasaan/emosional dari sikap, selanjutnya adalah komponen Konatif/ tindakan yaitu maksud untuk berperilaku dengan cara tertentu pada seseorang atau sesuatu. Menurut Endang (2011), kognisi menitikberatkan pada pengertian dan konsep berfikir yang positif atau negatif terhadap suatu obyek, sedangkan komponen afeksi berupa emosi yakni perasaan senang, atau tidak senang dan komponen konasi berupa kecenderungan untuk berbuat atau bertindak terhadap obyek sosial.

Self-Esteem

Riset awal tentang *self-esteem* berupaya untuk mendefinisikan *self-esteem* sebagai suatu rasa tentang keberhargaan (adanya perasaan yang baik tentang diri sendiri) dan suatu rasa tentang keefektifan/ kompetensi (James & Nightingale, 2005). Menurut Coppersmith (1967 dalam Heatherton & Wyland, 2003), *self-esteem*

adalah evaluasi personal yang mengekspresikan sikap persetujuan dan menunjukkan sejauh mana seorang individu yakin percaya dirinya mampu, penting, sukses dan berharga. Keyakinan diri adalah semacam sikap yang memberikan kesempatan kepada orang dengan sikap positif dan nyata terhadap dirinya sendiri dan menyebabkan orang percaya pada kemampuannya, dan mengendalikan hidupnya (Damirchi et. al., 2014). Individu yang memiliki *self-esteem* tinggi diperkirakan bahagia dan sehat secara psikologis (Branden, 1994; Taylor & Brown, 1988 dalam Heatherton & Wyland, 2003). Selain itu, menurut Indrawati (2014), *Self esteem* yang tinggi akan membangkitkan rasa percaya diri, penghargaan diri, rasa yakin akan kemampuan diri, rasa bahwa kehadirannya diperlukan di dalam dunia ini sedangkan individu dengan *self esteem* yang rendah cenderung tidak berani mencari tantangan-tantangan baru dalam hidupnya, lebih senang menghadapi hal-hal yang sudah dikenal dengan baik serta menyenangkan hal-hal yang tidak penuh dengan tuntutan, tidak mampu berkomunikasi dengan orang lain, dan cenderung merasa hidupnya tidak bahagia.

William James (1890 dalam Heatherton & Wyland, 2003) menerangkan bahwa *self-esteem* berkembang dari akumulasi pengalaman yang hasilnya melebihi tujuan mereka. Sehingga diperlukan suatu pengukuran untuk mengukur perbedaan antara penilaian saat ini, tujuan personal dan motif seseorang yang mampu menyertakan referensi keyakinan seseorang tentang kompetensi dan kemampuannya. Menurut Creed, Bloxsome, Johnston, (2001), peserta pelatihan dengan *self esteem* yang tinggi dan berada pada tingkatan tinggi untuk mencari kerja akan menampilkan iklim pelatihan sebagai sesuatu hal dimana mereka bisa berinteraksi dengan pelatih pada tingkat yang personal dan yang mengembangkan eksplorasi dan rasa ingin tahu peserta

Pengaruh Kepuasan Pelatihan Soft Skill terhadap *Self-Esteem* Mahasiswa

Mahasiswa sebagai peserta dalam pelatihan akan melakukan proses evaluasi terhadap pelatihan yang diikutinya. Peserta yang puas akan menumbuhkan keyakinan dalam dirinya bahwa ia mendapatkan manfaat yang berarti bagi dirinya, mampu menerapkan apa yang ia dapatkan dalam sesi pelatihan tersebut. Menurut Yadav & Iqbal (2009), *Life skills' training* efektif dalam meningkatkan *self esteem* bagi remaja dimana *self esteem* tersebut adalah contributor utama dalam pertumbuhannya dan dalam mengatasi kesulitannya. *Life skills' training* meliputi pelatihan dalam ketrampilan menolak, menentukan tujuan, asertif, komunikasi dan mengatasi masalah.

H1: Kepuasan Pelatihan *soft skill* mahasiswa berpengaruh terhadap *Self-Esteem* Mahasiswa

Pengaruh Kepuasan pelatihan Soft Skill terhadap Kognitif

Pelatihan pada dasarnya melakukan tugas non rutin, harus memecahkan masalah dalam pekerjaan mereka. Sehingga dalam cakupan aktivitas pelatihan, peserta akan terlibat dalam penajaman kemampuan logika, membuat pertimbangan, mendefinisikan masalah, seperti halnya mampu memahami sebab – akibat, mengembangkan dan menganalisa alternatif solusi dan bagaimana memilihnya (Robbins, 2008). Sehingga, ketika peserta mengikuti pelatihan, peserta akan

dihadapkan dengan konsep berpikir positif –negatif tentang segala sesuatu yang terjadi seperti misalnya berpikir tentang sesi pelatihan yang dijalannya, pikiran positif/ negative tentang materi dan pelatih-pelatih yang ada didalam sesi pelatihan tersebut.

H1: Kepuasan Pelatihan Soft Skill mahasiswa berpengaruh terhadap kognitif

Pengaruh kepuasan pelatihan Soft Skill terhadap Afektif

Sesi pelatihan dapat menumbuhkan keyakinan peserta yang terlibat karena ia memiliki respon afektif. Respon afektif adalah perasaan atau motivasi yang diarahkan terhadap suatu objek (Malim, Tony and Birch, Ann., 1989 dalam Endang, 2011) – dalam hal ini objek yang dimaksud adalah pelatihan yang ia ikuti. Pelatihan memiliki fungsi pada organisasi berkaitan dengan peningkatan motivasi peserta pelatihan dengan memperkuat keyakinan mereka tentang keterampilan yang mereka miliki dalam menyelesaikan pekerjaannya (Sajuyigbe & Amusat, 2012 dalam Adesola et al., 2013).

H1: Kepuasan Pelatihan *soft skill* mahasiswa berpengaruh terhadap *afektif* Mahasiswa

Pengaruh kepuasan pelatihan Soft Skill terhadap Tindakan

Menurut Robbins & Judge (2008), pelatihan yang efektif akan melibatkan peserta dalam proses pembelajaran yang aktif (active practice) dan peragaan perilaku (behavior modeling) – ketika peserta melakukan secara langsung tugas dan kewajiban yang berhubungan dengan pekerjaannya yang akan dihadapinya – daripada hanya dengan membaca atau mendengarkan dengan pasif dalam pelatihan. Mahasiswa yang mengikuti sesi pelatihan akan berinteraksi langsung dengan trainer dan secara langsung meniru, mencoba, mempraktekkan hal-hal yang dilakukan oleh trainer. Tindakan-tindakan yang dilakukan oleh para mahasiswa merupakan wujud sikap mereka terhadap sesi pelatihan yang ada. Peserta yang puas dan menganggap pelatihan ini bermanfaat akan semakin menampilkan tindakan-tindakan yang aktif.

H1: Kepuasan Pelatihan *soft skill* mahasiswa berpengaruh terhadap Tindakan Mahasiswa

Pengaruh Kognitif terhadap Self-Esteem mahasiswa

Creed, Bloxsome, Johnston, (2001), memiliki pemikiran bahwa individu yang mengikuti pelatihan akan menampilkan keyakinan akan kemampuan dirinya untuk mencari pekerjaan yang juga akan meningkatkan tingkat keberhargaan dalam dirinya, yaitu self-esteem. Jika seseorang percaya bahwa akan ada hasil seperti yang ia inginkan tercapai dalam pelatihan, ia akan termotivasi untuk mengikuti suatu pelatihan (Edwards, 2013). Keyakinan adalah bentuk evaluasi afektif yang berperan untuk menilai tentang apa yang terjadi pada dirinya dan yang akan membentuk sikap individu. Keyakinan mahasiswa selama mengikuti pelatihan, termasuk didalamnya adalah merasakan manfaat yang nyata tentang pelatihan yang diikutinya, akan membentuk self-esteem pada dirinya (tingkat keberhargaan pada dirinya bahwa ia dapat menjadi individu berguna dan bermanfaat). Menurut

Edwards (2013), Dalam pelatihan akan terjadi proses *transfer*, jika peserta meyakini bahwa ada keuntungan aktual yang didapatkan dari mengikuti suatu pelatihan dan dapat merubah ilmu, keterampilan atau kemampuan tersebut dalam perbaikan kinerja individu yang nyata.

H1: Kognitif mahasiswa berpengaruh terhadap *Self-Esteem* Mahasiswa

Pengaruh Afektif terhadap Self-Esteem mahasiswa

Afektif adalah hal yang terkait dengan perasaan individu akan suatu hal. Peserta pelatihan selain melibatkan apa yang ia yakini selama mengikuti sesi pelatihan, ia juga akan melibatkan unsur perasaannya (afektifnya). Seseorang yang melibatkan apa yang ia rasa positif selama pelatihan berlangsung akan berdampak pada pembentukan rasa keberhargaan yang semakin tinggi, keyakinan diri yang bertambah setelah mengetahui manfaat yang ia dapatkan. Perasaan positif tersebut akan meningkatkan self-esteem peserta pelatihan.

H1: Afektif mahasiswa berpengaruh terhadap *Self-Esteem* Mahasiswa

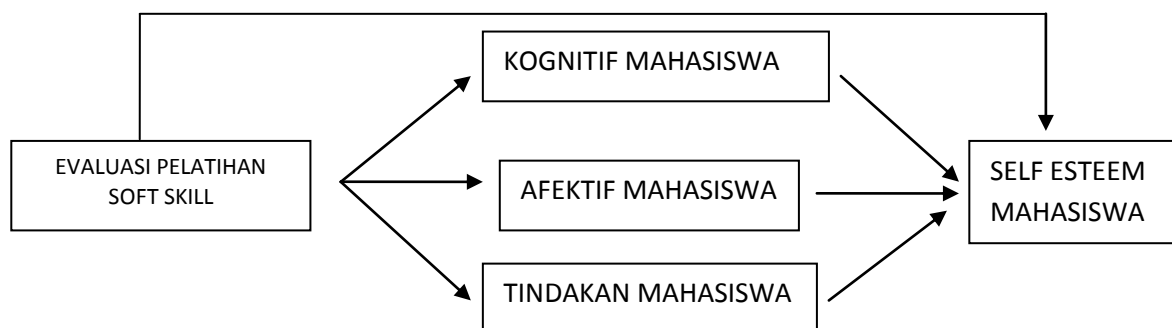
Pengaruh Tindakan terhadap Self-Esteem mahasiswa

Dalam pelatihan, peserta menampilkan tindakan-tindakan yang terkait dengan hal-hal yang didapatkan selama proses berlangsung. Tindakan yang ditampilkan tersebut dapat mengarah pada terbentuknya suatu keyakinan dalam diri mereka bahwa praktek-praktek dalam pelatihan bermanfaat bagi mereka. Spreitzer, 1995 dan Kamal, 2003 (dalam Damirchi et. al.,2014) menjelaskan bahwa dalam *In service- training* dapat membentuk kekuatan pekerja untuk bertindak yang mana dapat memunculkan self esteem dalam mengatasi kesulitan/keterbatasan mereka

H1: Tindakan mahasiswa berpengaruh terhadap *Self-Esteem* Mahasiswa

Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual antar Variabel



METODOLOGI

Kepuasan Pelatihan (X1) merupakan kepuasan pribadi yang didapatkan oleh individu dalam mengikuti pelatihan meliputi kepuasan terhadap sesi pelatihan, materi dan pelatih.

Kognitif (X2) merupakan keyakinan individu pada seseorang atau sesuatu hal

Afektif (X3) merupakan perasaan/ emosional individu pada seseorang atau sesuatu hal

Tindakan / Konatif (X4) merupakan maksud untuk berperilaku dengan cara tertentu pada seseorang atau sesuatu hal

Self Esteem (Y) merupakan evaluasi personal yang mengekspresikan sikap persetujuan dan menunjukkan sejauh mana seorang individu yakin percaya dirinya mampu, penting, sukses dan berharga.

Populasi

Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa program studi Ekonomi Pembangunan angkatan 2011 dan 2010 Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur yang sedang dan akan menempuh skripsi.

Sampel

Teknik penentuan sampel yang dipergunakan adalah sampling dengan teknik purposive sampling yaitu pengambilan sampel dengan mengambil 58 mahasiswa dari total 65 orang yang mengikuti pelatihan soft skill. Pelatihan yang diberikan berkaitan dengan keterampilan *grooming for professionals* (penampilan dan tingkah laku seorang professional muda) dan juga *building your self-esteem* (meningkatkan rasa keyakinan diri dan rasa keberhargaan akan potensi diri). Pelatihan terdiri dari 2 sesi materi pelatihan yang melibatkan konsep interaksi langsung dengan pelatih dan praktek .

Teknik Analisa

Teknik analisis yang digunakan untuk menjawab perumusan masalah adalah dengan menggunakan Path Analysis menggunakan SPSS

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Analisis Dan Pengujian Hipotesis****Tabel 1. Tabel Output SPSS KEPUASAN PELATIHAN – TINDAKAN (INDIRECT)**
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.541	.533	2.75150

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN_PELATIHAN

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.508	3.061		4.739	.000
1 KEPUASAN_PELATIHAN	.651	.081	.736	8.058	.000

a. Dependent Variable: TINDAKAN

Tabel 2. Tabel Output SPSS KEPUASAN PELATIHAN –TINDAKAN – SELF ESTEEM
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.874	.870	1.38601

a. Predictors: (Constant), TINDAKAN, KEPUASAN_PELATIHAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	722.510	2	361.255	188.052	.000 ^b
	Residual	103.736	54	1.921		
	Total	826.246	56			

a. Dependent Variable: SELF_ESTEEM

b. Predictors: (Constant), TINDAKAN, KEPUASAN_PELATIHAN

Coefficients^a

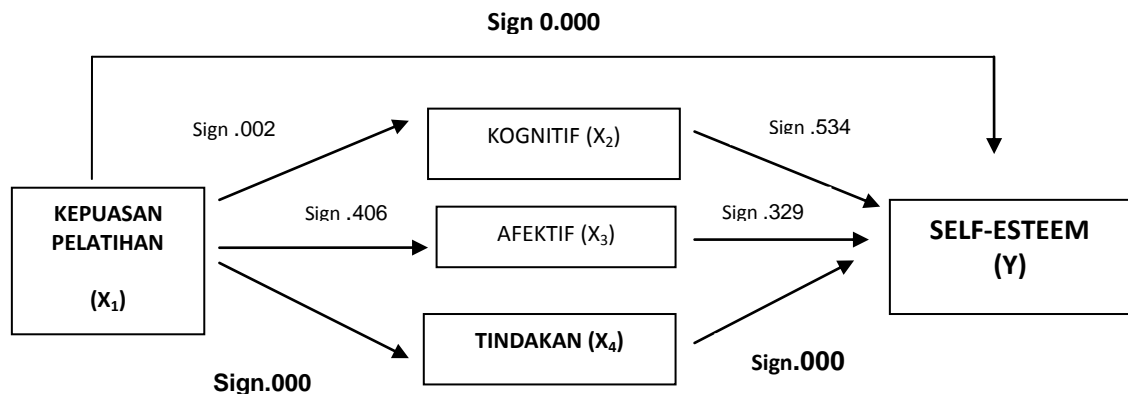
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.454	1.830		2.434	.018
	KEPUASAN_PELATIHAN	.496	.060	.588	8.251	.000
	TINDAKAN	.395	.068	.414	5.814	.000

a. Dependent Variable: SELF_ESTEEM

Tabel 3. Tabel Ringkasan Hasil Estimasi Parameter Model

MODEL	KOEF.JALUR (Beta)	t	P	R ²
Sub struktural 1 (X ₁ ke X ₄)				
X ₁ (pX ₄ X ₁)	0.736	8.058	0.000	0.541
Sub Struktural 2 (X ₁ , X ₄ ke Y)				
X ₁ (pYX ₁)	0.588	8.251	0.000	0.874
X ₄ (pYX ₄)	0.414	5.814	0.000	

Sumber: Data Diolah

Gambar 2. Gambar Konsep Antar Variabel dengan Signifikansi**Pembuktian Hipotesa pengaruh masing-masing variabel bebas**

Teknik Analisa Jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas. Dari hasil diatas ditemukan bahwa Kepuasan Pelatihan yang memiliki pengaruh langsung terhadap self –esteem mahasiswa dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ dan jalur tidak langsung dari kepuasan pelatihan terhadap Tindakan mahasiswa (signifikansi $0.00 < 0.05$) dan pengaruh tindakan terhadap self-esteem mahasiswa (signifikansi $0.00 < 0.05$) sehingga:

1. Nilai signifikansi yang diperoleh dari variabel Kepuasan Pelatihan terhadap Self Esteem mahasiswa adalah 0.00 (lebih kecil dari Sign 0.05), sehingga menunjukkan adanya pengaruh Kesejahteraan subyektif terhadap Kepuasan Kerja dosen FEB UPN “Veteran” Jawa Timur (Hipotesis diterima).
2. Nilai signifikansi yang diperoleh dari variabel Kepuasan Pelatihan terhadap Kognitif mahasiswa adalah 0.002 (lebih kecil dari Sign 0.05), sehingga menunjukkan adanya pengaruh Kepuasan Pelatihan terhadap Kognitif mahasiswa (Hipotesis diterima).
3. Nilai signifikansi yang diperoleh dari variabel Kepuasan Pelatihan terhadap Afektif mahasiswa adalah 0.406 (lebih besar dari Sign 0.05), sehingga menunjukkan tidak adanya pengaruh Kepuasan Pelatihan terhadap Afektif mahasiswa (Hipotesis ditolak)

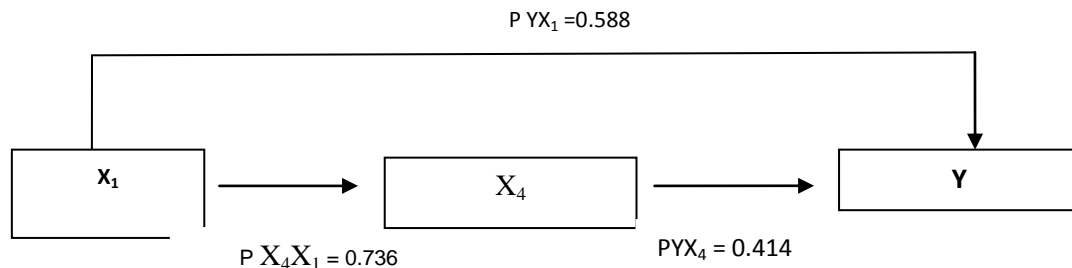
4. Nilai signifikansi yang diperoleh dari variabel Kepuasan Pelatihan terhadap Tindakan mahasiswa adalah 0.000 (lebih kecil dari Sign 0.05), sehingga menunjukkan adanya pengaruh Kepuasan Pelatihan terhadap Tindakan mahasiswa (Hipotesis diterima).
5. Nilai signifikansi yang diperoleh dari variabel Kognitif terhadap Self-Esteem mahasiswa adalah 0.534 (lebih besar dari Sign 0.05), sehingga menunjukkan tidak adanya pengaruh Kognitif terhadap Self Esteem mahasiswa (Hipotesis ditolak).
6. Nilai signifikansi yang diperoleh dari variabel Afektif terhadap Self-Esteem mahasiswa adalah 0.329 (lebih besar dari Sign 0.05), sehingga menunjukkan tidak adanya pengaruh Afektif terhadap Self Esteem mahasiswa (Hipotesis ditolak).
7. Nilai signifikansi yang diperoleh dari variabel Tindakan terhadap Self-Esteem mahasiswa adalah 0.000 (lebih kecil dari Sign 0.05), sehingga menunjukkan adanya pengaruh Tindakan terhadap Self Esteem mahasiswa (Hipotesis diterima).
8. Secara simultan, pengaruh X_1 dan X_4 terhadap Y didapatkan dari nilai R square yaitu adalah sebesar 0,874 (dibulatkan 87%). Sisanya 13% dipengaruhi faktor lain di luar model). Model simultan terjadi signifikan. Dengan memperhatikan probabilitas F sebesar 188.052 pada $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Setelah model simultan terbukti signifikan, maka dilakukan penelusuran jalur pengaruh parsial. Dari dua variabel yang ditempatkan sebagai redictor, seluruhnya memiliki nilai $\text{sig } < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa 2 prediktor (Kepuasan Pelatihan dan Tindakan) secara parsial berpengaruh terhadap Y .

Secara langsung kepuasan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Self-esteem mahasiswa. Besaran pengaruh langsung kepuasan pelatihan terhadap self-esteem adalah sebesar 0,588 atau dibulatkan menjadi 59%. Artinya, tinggi rendahnya self esteem mahasiswa mampu dipengaruhi oleh kepuasan pelatihan sebesar 59% sedangkan sisanya 41% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Secara langsung, kepuasan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tindakan mahasiswa. Besaran pengaruh langsung kepuasan pelatihan sebesar 0.736 atau dibulatkan menjadi 74 %. Artinya tinggi rendahnya tindakan mahasiswa mampu dipengaruhi oleh adanya pelatihan sebesar 74%, sedangkan sisanya 26% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dan secara langsung pula, Tindakan mahasiswa berpengaruh positif dan signifikan terhadap self-esteem mahasiswa. Besaran pengaruh langsungnya adalah sebesar 0.414 atau 41%. Artinya, tinggi rendahnya self esteem mahasiswa mampu dipengaruhi oleh Tindakan mahasiswa sebesar 41%, sedang sisanya 59% dipengaruhi faktor lain.

Pengaruh tidak langsung / indirect effect, X_1 ke Y melalui $X_4 = p_{X_4X_1} \times p_{YX_4} = (0,736) \times (0,414) = 0,304$. Dengan demikian pengaruh totalnya $= p_{YX_1} + \text{IE} = 0,588 + 0,304 = 0,892$

Gambar 3. Diagram Jalur Evaluasi Pelatihan, Tindakan, Self-Esteem

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini membuktikan bahwa Kepuasan Pelatihan berpengaruh langsung terhadap Self-Esteem mahasiswa. Mahasiswa yang menunjukkan kepuasan selama mengikuti pelatihan soft skill akan membentuk self-esteem berupa keyakinan dalam dirinya akan rasa keberhargaan atas potensi dirinya. Pelatihan yang diikuti oleh mahasiswa tidak hanya berorientasi pada sesi pelatihan itu saja (bagaimana pelaksanaan pelatihan) tapi juga berkaitan dengan materi dan juga pelatih yang terlibat. Pelatihan yang mampu menghidupkan suasana, mampu melibatkan peserta dalam praktek, materi yang menarik dinilai mampu meningkatkan mood peserta selama sesi pelatihan yang mana dapat berdampak pada munculnya kepuasan/ ketidakpuasan dalam diri peserta. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Widoyoko (2009) bahwa mengevaluasi reaksi peserta pelatihan berarti mengukur kepuasan peserta dan program training dirasa efektif bila proses training dirasa memuaskan dan menyenangkan bagi peserta training sehingga mereka merasa tertarik termotivasi untuk belajar dan berlatih. Motivasi yang tumbuh dalam diri peserta pelatihan adalah kunci utama munculnya kepuasan karena motivasi akan memunculkan ketertarikan peserta untuk mengikuti keseluruhan sesi pelatihan, berinteraksi dengan pelatih bahkan dapat menjadi kontributor utama dalam pertumbuhan peserta dalam mengatasi kesulitannya (Yadav & Iqbal, 2009). Tidak dipungkiri bahwa, di bangku perkuliahan, mahasiswa banyak dilatih dengan hal-hal yang terkait dengan *hard-skill* sehingga pelatihan akan soft skill tersebut akan membantu mahasiswa dalam mengatasi masalahnya terkait dengan aspek *professionalism* dan *Positive attitude* (Robles, 2012).

Hasil lainnya adalah ditemukannya pengaruh tidak langsung dimana kepuasan pelatihan juga berpengaruh tidak langsung terhadap self-esteem mahasiswa melalui komponen tindakan (psikomotorik). Tindakan merupakan komponen sikap yang muncul dari peserta selama mengikuti pelatihan. Pelatihan yang mampu melibatkan interaksi langsung peserta dengan pelatih dalam bentuk mempraktekkan langsung atau bahkan meniru segala instruksi pelatih akan sangat bermanfaat bagi peserta karena pelatihan tersebut tergolong efektif. Menurut Robbins & Judge (2008), pelatihan yang efektif akan melibatkan peserta dalam proses pembelajaran yang aktif (*active practice*) dan peragaan perilaku (*behavior modeling*) – ketika peserta melakukan secara langsung tugas dan kewajiban yang berhubungan dengan pekerjaannya yang akan dihadapinya – daripada hanya dengan

membaca atau mendengarkan dengan pasif dalam pelatihan. Dengan proses pembelajaran aktif dan juga peragaan, peserta dapat memunculkan kegiatan dan tindakan aktif yang dirasa penting dan dapat mengatasi kelemahan dan kesulitan terkait dengan ketidaksesuaian keterampilan yang dimilikinya dengan apa yang sebaiknya dimilikinya. Spreitzer, 1995 dan Kamal, 2003 (dalam Damirchi et. al.,2014) menjelaskan bahwa dalam *In service- training* dapat membentuk kekuatan pekerja untuk bertindak yang mana dapat memunculkan self esteem dalam mengatasi kesulitan/keterbasan mereka. Dengan munculnya komponen tindakan dari peserta pelatihan, telah tumbuh adanya keyakinan diri yang biasa disebut dengan self-esteem. Mereka akan yakin pada kemampuan diri mereka di bidang soft skill yang terkait yang sebelumnya menjadi kelemahan dirinya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS dengan teknik statistik Path Analysis untuk menguji Kepuasan Pelatihan Soft Skill terhadap Kognitif, Afektif, Tindakan dan Self Esteem mahasiswa, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Kepuasan Pelatihan Soft Skill berpengaruh langsung terhadap Variabel Self-Esteem mahasiswa sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima
2. Variabel yang berpengaruh secara tidak langsung terhadap Self-Esteem mahasiswa adalah Kepuasan Pelatihan melalui Tindakan mahasiswa sehingga hipotesis keempat dan ketujuh diterima.
3. Besaran pengaruh langsung kepuasan pelatihan terhadap self-esteem adalah sebesar 0,588 atau dibulatkan menjadi 59%. Sedangkan Pengaruh tidak langsung / indirect effect, x_1 ke Y (Kepuasan pelatihan terhadap Self-Esteem) melalui X_4 (Tindakan mahasiswa) memiliki Besaran pengaruh langsung kepuasan pelatihan – tindakan mahasiswa sebesar 0.736 atau dibulatkan menjadi 74 %. Dan Tindakan mahasiswa berpengaruh positif dan signifikan terhadap self-esteem mahasiswa. sebesar 0.414 atau 41%. Hal tersebut dinyatakan dengan $p_{x_4x_1} \times p_{y_{x_4}}$ yaitu sebesar $= (0,736) \times (0,414) = 0,304$. Dengan demikian pengaruh totalnya $= p_{y_{x_1}} + IE = 0,588 + 0,304 = 0,892$

Saran

Berdasarkan kesimpulan maka disarankan sebagai berikut :

1. Pelatihan Soft skill bermanfaat bagi mahasiswa karena soft skill juga membantu mahasiswa dalam mendapatkan pekerjaan.
2. Pihak universitas dapat lebih meningkatkan penyelenggaraan pelatihan terkait dengan soft skill mahasiswa yang banyak melibatkan komponen tindakan yaitu menggunakan praktek langsung atau perilaku modeling dari *role model* yaitu pelatih itu sendiri.
3. Pihak program studi dapat memasukkan berbagai unsur soft skill dalam perkuliahan (hard skill) supaya mahasiswa dapat langsung menerapkannya dalam keseharian mahasiswa di ruang perkuliahan.

REFERENCES

- Adesola, M.A., Oyeniyi, K.O., Adeyemi, M.A. *Training and Job Satisfaction among Nigerian Banks Employees.*, International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences November 2013, Vol. 2, No. 6 ISSN: 2226-3624
- Al Abduwani, T. A. R., 2012., *The Value and Development of Soft Skill: The Case of Oman.* International Journal of Information Technology and Business Management 29th June 2012. Vol.2 No. 1
- Ardana, I K., Mujiati, N.W., Utama. I.W.M., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Azwar, Saiffudin. (1995). *Sikap Manusia: Teori Dan Pengukurannya.* Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Azwar, Saiffudin. (2000). *Reliabilitas dan Validitas.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bosley, D.S., 2007. *The Impact of "Soft Skills" in the Information – Knowledge Management Economy and the UNC System.* paper presented for The University of North Carolina Tomorrow Commission August 2007. Retrieved at
- Creed, P.A., Bloxsome, T.D., Johnston, K., 2001, *Self Esteem and Self Efficacy Outcomes for Unemployed Individuals Attending Occupational Skills Training Programs.*, Community, Work and Family, Vol 4. No.3. 2001
- Damirchi et. al., 2014, *The Effect of Workers In-Service Training on their Self-Confidence at Health Organization of Mazandaran,* International SAMANM Journal of Business and Social Sciences ISSN 2308-2372 January 2014, Vol. 2, No. 1.
- Edwards, JS., 2013, *Factors affecting training transfer in supervisors and hourly employees in a manufacturing organization,* PhD. Thesis, Southern Cross University, Lismore, NSW
- Endang, 2011., (2011). *Pengaruh Strategi Pelatihan dan Pengetahuan Konsep Dasar Ekologi Terhadap Sikap Tenaga Kerja yang Berwawasan Lingkungan.* Jurnal Ilmiah Pendidikan Lingkungan dan Pembangunan Berkelanjutan. Volume 12, No.2.
- Grossman, R., Salas., E., 2011., *The transfer of training: what really matters.* International Journal of Training and Development 15:2.
- Hutahaean, B.S.H., 2012. *Pelatihan untuk Peningkatan Self-Esteem pada Mahasiswa Universitas Indonesia yang Mengalami Distres Psikologis.* Tesis. Fakultas Psikologi. Program Magister Profesi Psikolog Peminatan Psikologis Klinis Dewasa. Universitas Indonesia.

- Heatherton, T.F., Wyland, C.L. (2003). *Assessing Self-Esteem Positive psychological assessment: A handbook of models and measures.* , (pp. 219-233). Washington, DC, US: American Psychological Association, xvii, 495 pp. diunduh dari <http://dx.doi.org/10.1037/10612-014>
- Hendriyadi. Aplikasi Analisa Jalur dengan SPSS 15. Diunduh Desember 2014 di <http://teorionline.wordpress.com/2010/03/11/aplikasi-analisis-jalur-dengan-spss-versi-15-0/>
- Indrawati, Y., 2014, Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado), Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol.2, No.4, 2014:12-24.
- Ivancevich, J.M. (2001). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- James, K. and Nightingale, C., 2005. *Self-esteem, confidence and adult learning. Briefing Sheet*. National Institute of Adult Continuing Education (England and Wales). Colortech, Leicester, United Kingdom.
- Jon L. Pierce, Donald G. Gardner, 2004, *Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature*. Journal of Management. 2004 30(5) 591–622
- Kammeyer-Mueller, J.D., Judge, T.A., Piccolo, R.F., 2007. *Self-Esteem and Extrinsic Career Success: Test of a Dynamic Model*. Applied Psychology: An International Review., 2008, 57 (2), 204–224
- Latif, F., Jan, S., Shaheen, N., 2013, *Association of Training Satisfaction with Employee Development aspect of Job Satisfaction*. Journal of of Managerial Sciences, Januari-June 2013, Volume VII Number 1
- Mathis, R.L., Jackson. J.H., 2008. *Human Resource Management*. Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.
- Muchinsky, P.M. (2000). *Psychology Applied to Work*. California: Thomson Learning.
- Munir., A.R., Aplikasi Analisa Jalur (Path Analysis) dengan Menggunakan SPSS 12: Public Release. Diunduh November 2014 www.wbiworldconpro.com/.../1384595910_426-..
- Malik, N.I., Yasin, G., Shahzadi, H., 2013, *Personal Growth Initiative and Self Esteem as Predictors of Academic Achievement among Students of Technical Training Institutes*. Pakistan Journal of Social Sciences (PJSS) Vol. 33, No. 2 (2013), pp. 435-446

- Mitchell, G.W., 2008. *Essential soft skills for success in the twenty-first century workforce as perceived by Alabama business/marketing educators*, A Dissertation. the graduate faculty of auburn university,
- Robbins, S. P., Judge. T.A., 2008. *Perilaku Organisasi Edisi keduabelas*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robles, **M.M., 2012**, *Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace*, Business and Professional Communication Quarterly , December 2012 vol. 75 no. 4 453-465
- Seetha,S., 2013, *Necessity of Soft Skills Training for students and professionals*, International Journal of Engineering, Business and Enterprise Applications, 4(2), March-May, 2013, pp. 171-174. IJEBEA13-153
- Seetha , N. , 2014. *Are Soft skills Important in the Workplace? – A Preliminary Investigation in Malaysia*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences April 2014, Vol. 4, No. 4 ISSN: 2222-6990
- Subawa, I.K.A, Utama,I.W.M., 2013. Pelatihan dan Keterlibatan Kerja: Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Niat. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. Vol 2, No 5 (2013)
- Talent Development , , *Soft Skills: A Case for Higher Education and Workplace Training: Two Education and Training Experts Weigh in on the Importance of Soft Skills Proficiency for Today's Workforce*. Vol. 65, No. 11 , November 2011
- Salleh, K.M., Sulaiman, N.L., Talib, K.N., 2010. Globalization's Impact on Soft Skills Demand in the Malaysian Workforce and Organizations: What makes graduates employable? Proceedings of the 1stUPI International Conference on Technical and Vocational Education and Training Bandung, Indonesia, 10-11 November 2010
- Jawa Pos. 31 Oktober- 1 November 2014 diunduh pada Desember 2014. <http://www.jawapos.com/baca/opinidetil/8868/Sarjana-Terdidik-Makin-Mencemaskan>
- Widoyoko, SEP., 2009., Evaluasi Program Pelatihan. Diunduh pada oktober 2014. Link http://file.upi.edu/Direktori/SPS/PRODI.PENDIDIKAN_IPA/197102041997021-NAHADI/Evaluasi%2520Program%2520Pelatihan.pdf unduh
- Yadav, P., Iqbal, N. 2009. *Impact of Life Skill Training on Self-esteem, Adjustment and Empathy among Adolescents*. Journal of the Indian Academy of Applied Psychology. October 2009, Vol. 35, Special Issue, 61-70.